

# 育児休業規程（派遣スタッフ）

## 第1条（目的）

この規程は、株式会社APアシストの就業規則（派遣スタッフ）第47条に基づき、派遣スタッフ（以下、「スタッフ」という。）の育児休業及び育児短時間勤務の対象者、手続き等の必要事項について定めるものである。

## 第2条（育児休業対象者）

- 1 同居する1歳に満たない子（法律上の養子も含む。）を養育するスタッフ（日々雇用される者を除く）で育児休業後も引き続き勤務する意思のある男女スタッフは、この規程の定めるところにより育児休業を取得することができる。ただし、雇用契約の期間を定めたスタッフにあっては、次のいずれにも該当する者に限り育児休業を取得することができる。
  - (1) 入社1年以上であること。
  - (2) 子が1歳に達する日を超えて雇用関係が継続することが見込まれること。
  - (3) 子が1歳に達する日から1年を経過する日までに雇用契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと。
- 2 前項にかかわらず、労使協定により除外された次のいずれかに該当する者は育児休業を取得することはできない。
  - (1) 勤続1年未満の者
  - (2) 1年以内に雇用関係が終了することが明らかなスタッフ
  - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下のスタッフ
  - (4) スタッフの配偶者で育児休業の申出に係る子の親であるものが次のいずれにも該当するスタッフ
    - ① 職業に就いていない者（育児休業その他の休業により就業していない者及び1週間の就業日数が2日以下の者を含む）
    - ② 心身の状況が申出に係る子の養育をすることができる者
    - ③ 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定でないか、または産後8週間以内でない者
    - ④ 申し出に係る子と同居している者
  - (5) スタッフの配偶者以外の者で育児休業の申出に係る子の親である者が(4)の①から④のいずれにも該当するスタッフ
- 3 配偶者がスタッフと同じ日からまたはスタッフより先に育児休業をしている場合、スタッフは、子が1歳2か月に達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休業

期間と育児休業期間との合計が1年を限度として、育児休業をすることができる。

- 4 育児休業中のスタッフまたは配偶者が育児休業中のスタッフ（いずれにおいても日々雇用される者を除く）は、次のいずれにも該当する場合に限り、子の1歳の誕生日から1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、子の1歳の誕生日に限るものとする。

(1) スタッフまたは配偶者が原則として子の1歳の誕生日の前日に育児休業をしていること

(2) 次のいずれかの事情があること

① 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合

② スタッフの配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

- 5 前項にかかわらず、労使協定により除外された次のスタッフはこの限りではない。

(1) 勤続1年未満の者

(2) スタッフの配偶者で、育児休業の申出に係る子の親である者が次のいずれにも該当するスタッフ

① 職業に就いていない者（育児休業その他の休業により就業していない者及び1週間の就業日数が2日以下の者を含む。）であること。

② 心身の状況が申出に係る子の養育をすることができる者であること。

③ 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定でないか、または産後8週間以内でない者であること。

④ 申出に係る子と同居している者であること。

(3) 申出の日から6ヶ月以内に雇用関係が終了することが明らかなスタッフ

(4) 1週間の所定労働日数が2日以下のスタッフ

(5) スタッフの配偶者以外の者で、育児休業の申出に係る子の親である者が(2)の

①から④までのいずれにも該当するスタッフ

### 第3条（育児休業申出）

- 1 第2条に基づき育児休業を取得しようとするスタッフは、原則として育児休業を開始しようとする日（以下「育児休業開始予定日」という。）の1ヶ月前（第2条第4項に基づく1歳を超える休業の場合は、2週間前）までに、育児休業申出書（以下「申出書」という。）に必要事項を記入して会社に提出するものとする。なお、育児休業期間中の期間契約スタッフが労働契約を更新するにあたり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を育児休業開始予定日として、育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。

- 2 申出書を提出したスタッフは、申出日以後に当該申出に係る子が出生したときは、出生後2週間以内に育児休業対象児出生届にあたる「本人状況・扶養家族変更届」を会社に提出しなければならない。

#### 第4条 (育児休業申出の回数制限)

前条第1項の申出書の提出(以下「育児休業申出」という。)は、1子(双子以上の場合も1子とみなす。)につき1回限りとする。ただし、次のいずれかの場合はこの限りではない。

- (1) 育児休業申出をしたスタッフについて、新たに生まれる子に係る産前産後休業期間が始まったことにより当該育児休業期間が終了した場合であって、当該産前産後休業期間または当該産前産後休業期間中に生まれた子に係る育児休業期間が終了する日までに、当該子のすべてが、次のいずれかに該当するにいたったとき
  - ア. 死亡したとき
  - イ. 養子となったことその他の事情によりスタッフと同居しなくなったとき
- (2) 育児休業申出をしたスタッフについて、新たな育児休業期間(以下この号において「新期間」という。)が始まったことにより育児休業期間が終了した場合であって、当該新期間が終了する日までに当該新期間の育児休業に係る子のすべてが、前号ア. またはイ. のいずれかに該当するにいたったとき
- (3) 育児休業申出をしたスタッフについて介護休業期間が始まったことにより育児休業期間が終了した場合にあつて、当該介護休業期間が終了する日までに、当該介護休業期間の介護に係る対象家族が死亡するにいたったときまたは、離婚、婚姻の取消し、離縁等により当該介護休業期間の介護休業に係る対象家族と介護休業申出をしたスタッフとの親族関係が消滅するにいたったとき
- (4) 第2条第1項及び第2項に基づく休業をした者が、第2条第4項に基づき申出をしようとする場合

#### 第5条 (育児休業取扱通知書の交付)

会社は、申出書の提出を受けたときは、すみやかに、当該申出書を提出したスタッフに対し、育児休業取扱通知書(以下、「通知書」という。)を交付する。

#### 第6条 (育児休業開始予定日の指定)

- 1 会社は、提出された申出書に記載された休業開始予定日(以下この条において「申出開始予定日」という。)が、当該申出書に係る申出日の翌日から起算して1ヶ月を経過する日(以下この条において「1ヶ月経過日」という。)より前の日である

ときは、当該申出開始予定日と 1 ヶ月経過日との間のいずれかの日を休業開始予定日として指定することができる。ただし、当該申出書が当該申出書を提出したスタッフに次のいずれかの事情が生じて提出されたものである場合には、申出日と申出日の翌日から 1 週間を経過する日との間のいずれかの日を休業開始予定日として指定することができる。

(1) 出産予定日前に子が出生した

(2) 当該申出に係る子の親である配偶者（以下「配偶者」という。）が死亡したこと

(3) 配偶者が負傷または傷病により当該申出に係る子を養育することが困難になったこと

(4) 配偶者が当該申出に係る子と同居しなくなったこと

- 2 前項の指定は、申出開始予定日（同日が申出日の翌日から起算して 3 日を経過する日以後の日である場合には、その 3 日を経過する日）までに、通知書に指定日を記載して行うものとする。ただし、通知書への記載が困難である場合には、指定日を記載した文書を別途交付するものとする。

#### 第 7 条（育児休業開始予定日の繰上げ）

- 1 育児休業申出をしたスタッフは、育児休業開始予定日とされた日（前条第 1 項の指定があったときはその指定された日）の前日までに、同項各号に掲げる事情のいずれかが生じた場合には、当該申出に係る育児休業開始予定日を 1 回に限り当該育児開始予定日とされた日の前の日に変更することができる。
- 2 前項の変更は、原則として変更後の育児休業開始予定日としたい日（以下この条において「変更希望日」という。）の前日までに育児休業期間変更申出書（以下「変更申出書」という。）を会社に提出することにより行う。
- 3 前項の場合において、変更申出書が会社に提出された日をもって、育児休業開始予定日の変更申出があった日（以下「変更申出日」という。）とする。
- 4 会社は、変更申出書の提出を受けるにあたって、当該変更申出書を提出したスタッフに対し、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 5 会社は、提出された変更申出書に記載された変更希望日が、当該変更申出日の翌日から起算して 1 週間を経過する日（以下この項において「1 週間経過日」という。）より前の日であるときは、当該変更希望日と変更前の育児休業開始予定日との間のいずれかの日を、当該スタッフに係る育児休業開始予定日として指定することができる。
- 6 前項の指定は、変更希望日（同日が変更申出日の翌日から起算して 3 日を経過する日以後の日である場合には、その 3 日を経過する日）までに、通知書に指定日を記載して行うものとする。ただし、通知書への記載が困難である場合には、指

定日を記載した文書を別途交付するものとする。

#### 第8条（育児休業終了予定日の繰下げ）

- 1 育児休業をしたスタッフは、当該申出に係る育児休業終了予定日を、1回に限り、当該申出に係る子が1歳に達するまで（第2条第4項に基づく申し出をした場合は1歳6カ月に達するまで）の範囲内で当該申出書に記載された育児休業終了予定日より後の日に変更することができる。
- 2 前項の変更は、変更後の育児休業終了予定日としたい日の1ヶ月前（第2条第4項に基づく休業をしている場合は、2週間前）までに変更申出書を会社に提出することにより行う。

#### 第9条（育児休業申出の撤回）

- 1 育児休業申出をしたスタッフは、育児休業開始予定日（第6条第1項の指定又は第7条第1項の変更もしくは同条第5項の指定があったときは、当該指定された日または変更された日）の前日までに、育児休業撤回届を会社に提出することにより、当該申出を撤回することができる。
- 2 前項の育児休業申出の撤回をしたスタッフは、次のいずれかの事情がある場合を除き、当該申出に係る子について、再度育児休業申出をすることができない。ただし、第2条第4項に基づく休業の申出の場合には、再度育児休業申出をすることができる。
  - (1) 配偶者が死亡したこと
  - (2) 配偶者が負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により当該申出に係る子を養育することが困難な状態になったこと
  - (3) 婚姻の解消その他の事情により配偶者が当該申出に係る子と同居しないこととなったこと

#### 第10条（育児休業申出の取消し）

- 1 育児休業申出がなされた後、当該申出に係る育児休業開始予定日とされた日の前日までの間に次の事由が生じたときは、当該申出はなされなかったものとみなす。
  - (1) 当該申出に係る子が死亡したこと
  - (2) 当該申出に係る子が養子である場合に離縁または養子縁組の取消しがされたこと
  - (3) 当該申出に係る子が養子になったことその他の事情により当該申出をしたスタッフと同居しなくなったこと
  - (4) 当該申出をしたスタッフが負傷、疾病又は身体上もしくは精神上の障害により当該申出に係る子が1歳になるまでの間当該子を養育することができない

状態になったこと

- 2 前項各号のいずれかの事由が生じたスタッフは、その旨を遅滞なく会社に通知しなければならない。

#### 第 11 条（育児休業期間）

- 1 育児休業期間は、原則として育児休業開始予定日とされた日（第 6 条第 1 項の指定がされたときはその指定された日、第 7 条第 1 項の変更又は同条第 5 項の指定がされたときはその変更又は指定された日。以下同じ。）から、子が 1 歳に達する日（第 2 条第 4 項に基づく申し出をした場合は 1 歳 6 カ月に達する日）を限度として育児休業終了予定日（第 8 条の変更がされたときはその変更された日。以下同じ。）とされた日までの連続する 1 つの期間とする。
- 2 前項にかかわらず、次のいずれかの事情が生じた場合には、当該該当することとなった日（第 2 号に該当することとなった場合には、その前日）に、育児休業期間は終了するものとする。
  - (1) 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、前条第 1 項各号に掲げる事由のいずれかが生じたこと
  - (2) 育児休業終了予定日とされた日までに、当該申出をしたスタッフについて産前産後休業期間、介護休業期間または新たな育児休業期間が始まったこと

#### 第 12 条（育児のための所定外労働の制限）

- 1 3 歳に満たない子を養育するスタッフ（日雇スタッフを除く）が当該子を養育するために申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。
- 2 前項にかかわらず、労使協定によって除外された次のスタッフからの所定外労働の制限の申出は拒むことができる。
  - (1) 入社 1 年未満のスタッフ
  - (2) 1 週間の所定労働日数が 2 日以下のスタッフ
- 3 申出をしようとする者は、1 回につき、1 か月以上 1 年以内の期間（以下この条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の 1 か月前までに、育児のための所定外労働制限請求書を会社に提出するものとする。この場合において、制限期間は、次条第 3 項に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。

- 4 会社は、所定外労働制限請求書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、所定外労働制限請求書を提出した者（以下この条において「申出者」という。）は、出生後2週間以内に会社に所定外労働制限対象児出生届を提出しなければならない。
- 6 制限開始予定日の前日までに、申出に係る子の死亡等により申出者が子を養育しないこととなった場合には、申出されなかったものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、会社にその旨を通知しなければならない。
- 7 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。
  - (1) 子の死亡等制限に係る子を養育しないこととなった場合  
当該事由が発生した日
  - (2) 制限に係る子が3歳に達した場合  
当該3歳に達した日
  - (3) 申出者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合  
産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日
- 8 前項(1)の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に、会社にその旨を通知しなければならない。

#### 第13条 （育児のための時間外労働の制限）

- 1 会社は小学校就学の始期に達するまでの子を養育するスタッフが当該子を養育するために請求した場合においては、1ヶ月について24時間、1年について150時間を超えて時間外労働をさせてはならない。ただし、会社の事業の正常な運営を妨げる場合においては、この限りではない。
- 2 前項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当するスタッフは、育児のための時間外労働の制限を請求することができない。
  - (1) 日々雇用される者
  - (2) 勤続1年未満の者
  - (3) 配偶者（請求に係る子の親である者に限る。）が次のいずれにも該当する者
    - ア. 職業に就いていない者（育児休業その他の休業により就業していない者及び1週間の就業日数が2日以下の者を含む。）であること。
    - イ. 心身の状況が申出に係る子の養育をすることができる者であること。

ウ. 6 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）以内に出産する予定でないか、または産後 8 週間以内でない者であること。

エ. 請求に係る子と同居している者であること。

(4) 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の者

- 3 請求しようとするスタッフは、1 回につき、1 ヶ月以上 1 年以内の期間（以下「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下「制限開始予定日」という。）及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として制限開始予定日の 1 ヶ月前までに、育児のための時間外労働制限請求書を会社に提出しなければならない。
- 4 会社は時間外労働制限請求書を受け取るにあたって、必要最小限度の書類の提出を求めることができる。
- 5 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、時間外労働制限請求書を提出したスタッフ（以下「請求者」という。）は、出生後 2 週間以内に会社に時間外労働制限対象児出生届を提出しなければならない。
- 6 制限開始予定日の前日までに、請求に係る子の死亡などにより請求者が子を養育しないこととなった場合には、請求はされなかったものとみなす。この場合、スタッフは、原則として当該事由が発生した日に、会社はその旨を届け出なければならない。
- 7 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。
  - (1) 子の死亡など制限に係る子を養育しないこととなった場合  
当該事由が発生した日
  - (2) 制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合  
子が 6 歳に達する日の属する年度の 3 月 31 日
  - (3) 産前産後休業、育児休業または介護休業が始まった場合  
産前産後休業、育児休業または介護休業の開始日の前日
- 8 前項第 1 号の事由が生じた場合は、スタッフは原則として当該事由が生じた日に会社にその旨を通知しなければならない。

#### 第 14 条（育児のための深夜業の制限）

- 1 会社は小学校就学の始期に達するまでの子を養育するスタッフが当該子を養育するために請求した場合においては、午後 10 時から午前 5 時までの間（以下この条において「深夜」という。）において就業させてはならない。但し、会社の事業の正常な運営を妨げる場合においては、この限りではない。
- 2 前項の規定にかかわらず、次のスタッフは請求することはできない。
  - (1) 日々雇用される者



- (2) 勤続1年未満の者
- (3) 請求に係る子の16歳以上の同居の家族が、次のいずれにも該当する者
  - ア. 深夜において就業していない者（深夜における就業日数が1ヶ月につき3日以下の者を含む。）であること。
  - イ. 心身の状況が請求に係る子を保育することができる者であること。
  - ウ. 6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）以内に出産する予定でないか、または産後8週間以内でない者であること。
- (4) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
- (5) 所定労働時間の全部が深夜にある者
- 3 請求しようとするスタッフは、原則として1回につき、1ヶ月以上6ヶ月以内の期間（以下「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下「制限開始予定日」という。）及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として制限開始予定日の1ヶ月前までに、育児のための深夜業制限請求書を会社に提出しなければならない。
- 4 会社は深夜業制限請求書を受け取るにあたって、必要最小限度の書類の提出を求めることができる。
- 5 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、深夜業制限請求書を提出したスタッフ（以下「請求者」という。）は、出生後2週間以内に会社に深夜業制限対象児出生届を提出しなければならない。
- 6 制限開始予定日の前日までに、請求に係る子の死亡などにより請求者が子を養育しないこととなった場合には、請求はされなかったものとみなす。この場合、スタッフは、原則として当該事由が発生した日に、会社にその旨を届け出なければならない。
- 7 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。
  - (1) 子の死亡など制限に係る子を養育しないこととなった場合  
当該事由が発生した日
  - (2) 制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合  
子が6歳に達する日の属する年度の3月31日
  - (3) 産前産後休業、育児休業または介護休業が始まった場合  
産前産後休業、育児休業または介護休業の開始日の前日
- 8 前項第1号の事由が生じた場合は、スタッフは原則として当該事由が生じた日に会社にその旨を通知しなければならない。

#### 第15条（育児休業中の待遇）

育児休業中のスタッフの待遇は、次のとおりとする。

(1) 給与

不支給とする。ただし、育児休業の開始日または終了日を含む月の給与は、勤務した時間分を就業規則（派遣スタッフ）第 59 条に基づく計算によって支給する。

(2) 通勤手当

不支給とする。すでに通勤定期等により育児休業期間中の分の支給を受けているスタッフは、当該部分を育児休業開始予定日までに会社に返済しなければならない。

第 16 条（復職後の労働条件）

育児休業期間が終了し、復職したスタッフの労働条件は次のとおりとする。

(1) 給与

育児休業開始日の前日における額とする。

(2) 配置

原則として育児休業開始日の前日に配置されていた部署に配置するものとする。ただし、育児休業期間中に組織の変更があった場合など事情によっては別の部署に配置することがある。

(3) 昇進・昇格における育児休業期間の取扱

昇進・昇格の基準となる勤続年数は、育児休業期間を含めずに算定する。

(4) 年次有給休暇の出勤率算定における育児休業期間及び子の看護休暇取得日の取扱

育児休業期間及び子の看護休暇取得日は、年次有給休暇の出勤率の算定に関しては出勤したものとみなす。

第 17 条（育児休業終了後の勤務開始月）

育児休業期間が終了したスタッフは、当該終了日直後の勤務日から出勤するものとする。ただし、当該育児休業期間が第 11 条第 2 項第 1 号に該当したことにより終了した場合にあっては、会社は、当該スタッフが一定の期間引継ぎ休業することを認めることがある。

第 18 条（育児短時間勤務制度）

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子（法律上の養子を含む。）と同居し、養育する男女スタッフ（日々雇用される者を除く。）は、会社に申し出て育児短時間勤務制度の適用を受けることができる。
- 2 育児短時間勤務制度とは、就業規則（派遣スタッフ）第 37 条第 1 項における始業及び終業時刻を各 1 時間ずつ（1 日の所定労働時間が 6 時間以下のスタッフの場合）

- 合にはこの制度は適用しない。) 短縮する制度をいう。
- 3 育児短時間勤務制度適用のための手続きなどについては、第3条から第10条までの規定を準用する。
  - 4 育児短時間勤務の制度の適用を受ける間の給与は、時間給換算した額を基礎として実労働時間分を支給する。

#### 第19条 (子の看護休暇)

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育するスタッフ(日雇スタッフを除く)は、負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、就業規則(派遣スタッフ)第44条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。ただし、労使協定によって除外された次のスタッフからの子の看護休暇の申出は拒むことができる。

(1) 入社6か月未満のスタッフ

(2) 1週間の所定労働日数が2日以下のスタッフ

- 2 取得しようとする者は、原則として、事前に会社に申し出るものとする。
- 3 給与の算定に当たっては、取得期間は無給とする。

#### 第20条 (法令との関係)

育児休業などに関する事項でこの規程に定めのないものについては、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律その他の法令の定めるところによる。

#### 附 則

- 1 本規程は、平成23年2月1日より施行する。
- 2 本規程は、平成28年3月1日より一部変更する。

改訂履歴

改訂 年月日	改訂前	改訂後
平成 28 年 3 月 1 日	<p>第 2 条 (育児休業対象者)</p> <p>1 同居する 1 歳に満たない子 (法律上の養子も含む。)を養育するスタッフで育児休業後も引き続き勤務する意思のある男女スタッフは、この規程の定めるところにより育児休業を取得することができる。</p> <p>2 (略)</p> <p>3 (新設)</p> <p>4 育児休業中のスタッフまたは配偶者が育児休業中のスタッフは、次の事情がある場合に限り、子の 1 歳の誕生日から 1 歳 6 か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、子の 1 歳の誕生日に限るものとする。</p> <p>(1) (新設)</p> <p>(2) (新設)</p> <p>①～② (略)</p> <p>5 (略)</p>	<p>第 2 条 (育児休業対象者)</p> <p>1 同居する 1 歳に満たない子 (法律上の養子も含む。)を養育するスタッフ (<u>日々雇用される者を除く</u>)で育児休業後も引き続き勤務する意思のある男女スタッフは、この規程の定めるところにより育児休業を取得することができる。<u>ただし、雇用契約の期間を定めたスタッフにあっては、次のいずれにも該当する者に限り育児休業を取得することができる。</u></p> <p>(1) <u>入社 1 年以上であること。</u></p> <p>(2) <u>子が 1 歳に達する日を超えて雇用関係が継続することが見込まれること。</u></p> <p>(3) <u>子が 1 歳に達する日から 1 年を経過する日までに雇用契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと。</u></p> <p>2 (略)</p> <p>3 <u>配偶者がスタッフと同じ日からまたはスタッフより先に育児休業をしている場合、スタッフは、子が 1 歳 2 か月に達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休業期間と育児休業期間との合計が 1 年を限度として、育児休業をすることができる。</u></p> <p>4 育児休業中のスタッフまたは配偶者が育児休業中のスタッフ (<u>いずれにおいても日々雇用される者を除く</u>)は、次の<u>いずれにも該当する場合に限り</u>、子の 1 歳の誕生日から 1 歳 6 か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、子の 1 歳の誕生日に限るものとする。</p> <p>(1) <u>スタッフまたは配偶者が原則として子の 1 歳の誕生日の前日に育児休業をしていること</u></p> <p>(2) <u>次のいずれかの事情があること</u></p>

		①～② (略) 5 (略)
同上	第12条 (新設)	<p>第12条 (育児のための所定外労働の制限)</p> <p>1 3歳に満たない子を養育するスタッフ(日雇スタッフを除く)が当該子を養育するために申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。</p> <p>2 前項にかかわらず、労使協定によって除外された次のスタッフからの所定外労働の制限の申出は拒むことができる。</p> <p>(1) 入社1年未満のスタッフ</p> <p>(2) 1週間の所定労働日数が2日以下のスタッフ</p> <p>3 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間(以下この条において「制限期間」という。)について、制限を開始しようとする日(以下この条において「制限開始予定日」という。)及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の1か月前までに、育児のための所定外労働制限請求書を会社に提出するものとする。この場合において、制限期間は、次条第3項に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。</p> <p>4 会社は、所定外労働制限請求書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めるとがある。</p> <p>5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、所定外労働制限請求書を提出した者(以下この条において「申出者」という。)は、出生後2週間以内に会社に所定外労働制限対象児出生届を提出しなければならない。</p>

		<p>6 <u>制限開始予定日の前日までに、申出に係る子の死亡等により申出者が子を養育しないこととなった場合には、申出されなかったものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、会社にその旨を通知しなければならない。</u></p> <p>7 <u>次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。</u></p> <p>(1) <u>子の死亡等制限に係る子を養育しないこととなった場合</u> <u>当該事由が発生した日</u></p> <p>(2) <u>制限に係る子が3歳に達した場合</u> <u>当該3歳に達した日</u></p> <p>(3) <u>申出者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合</u> <u>産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日</u></p> <p>8 <u>前項(1)の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に、会社にその旨を通知しなければならない。</u></p>
同上	<p>第19条（子の看護休暇）</p> <p>1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育するスタッフ（日雇スタッフを除く）は、負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、就業規則（派遣スタッフ）第44条に規定する年次有給休暇とは別に、1年間につき5日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。</p> <p>(1)～(2) （新設）</p>	<p>第19条（子の看護休暇）</p> <p>1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育するスタッフ（日雇スタッフを除く）は、負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、就業規則（派遣スタッフ）第44条に規定する年次有給休暇とは別に、<u>当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。ただし、労使協定によって除外さ</u></p>

	2～3 (略)	<p><u>れた次のスタッフからの子の看護休暇の申出は拒むことができる。</u></p> <p><u>(1) 入社6か月未満のスタッフ</u></p> <p><u>(2) 1週間の所定労働日数が2日以下のスタッフ</u></p> <p>2～3 (略)</p>
--	---------	---